Oferta de Mobilidade entre órgãos para 1 posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para a Divisão de Turismo.

Ata nº3

--------Ao sexto dia do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 11H00, nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos, o Dr. Pedro Miguel Martins Silva Almeida, Diretor do Departamento de Recursos Humanos, o Dr. José Pedro Fernandes Morais, Chefe da Divisão de Turismo e a Dr.ª Ângela Cristina Fonseca Crisóstomo, Chefe de Divisão de Apoio às Atividades Económicas e Investimento na qualidade de Júri da oferta de mobilidade mencionada em epígrafe, com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho por mobilidade entre órgãos para a Divisão de Turismo, publicada na Bolsa de Emprego Público, com o código oferta OE202604/0229 e na página eletrónica da Câmara Municipal, em sete de abril de dois mil e vinte e seis, a fim de apreciar a alegação apresentada pelo candidato em sede de direito de audiência prévia, bem como divulgar a lista de ordenação final:----------

--------1. O Júri analisou a alegação do candidato Eurico Manuel Moreno Pinto Valente Coelho, que para todos os efeitos legais se dá aqui como integralmente reproduzida.----------

--------1.1. Em sede de audiência prévia, o interessado refere que, (...) *"conforme resulta dos termos estabelecidos relativamente ao procedimento em causa, a seleção tem por base uma 'entrevista de avaliação de competências, que terá como referência a análise do currículo profissional', sendo que os "principais aspetos a valorar para a função é a experiência profissional na área do turismo e com domínio da língua inglesa (oral e escrito), com preferência no domínio da língua espanhola e língua francesa (oral e escrito)".* ----------

--------*"(...) o fator "experiência profissional na área do turismo" constitui-se "efetivamente, como elemento diferenciador extremamente relevante para aferição das classificações a atribuir".* ----------

--------*Alega ainda que "(...) a seriação dos candidatos, constante da Ata n.º 2, do Júri, referente aos resultados da entrevista de avaliação de competências, não fornece quaisquer indicações sobre os critérios aplicados".* ----------

--------*Mais refere que, "sem embargo da posição a tomar aquando da notificação final relativa ao procedimento em curso", manifesta "total estranheza pelo facto de a candidata seriada em 1.º lugar não possuir experiência profissional conhecida na área do turismo", circunstância que afirma ter sido constatada em "publicações abertas, onde o currículo da mesma se encontra publicado (v.g. Linkedin, entre outros)".*----------

--------*Acrescenta ainda que "o aqui pronunciante apresenta um currículo profissional comprovado, onde se destaca, a sua experiência profissional na área do turismo".*----------

--------*Face ao exposto, solicita ao Júri que "fundamente a valoração que atribuiu a cada um dos candidatos relativamente à 'experiência profissional na área do turismo', fator principal referenciado na*

comunicação de abertura do procedimento", designadamente "à classificação atribuída à candidata seriada em 1.º lugar, cuja experiência profissional na área do turismo não é conhecida". ----------

--------1.2. Relativamente à pronúncia submetida pelo candidato, o júri procedeu à sua análise detalhada, cumprindo-lhe expor os seguintes fundamentos: ----------

--------O candidato Eurico Manuel Moreno Pinto Valente Coelho sustenta, em síntese, que a experiência profissional na área do turismo foi expressamente identificada no aviso como um dos principais aspetos a valorar e solicita que seja esclarecido o modo como esse elemento influenciou a classificação dos candidatos, designadamente a sua e a da candidata posicionada em primeiro lugar. ----------

--------Importa começar por reconhecer que a experiência profissional na área do turismo constitui efetivamente um dos principais aspetos de valoração anunciados no procedimento. ----------

--------O método de seleção aplicado foi, contudo, a Entrevista de Avaliação de Competências, tendo como referência o currículo profissional dos candidatos. Não foi realizada uma avaliação curricular autónoma, pelo que a duração da experiência profissional ou o número de anos de exercício de funções na área do turismo não constituíam, isoladamente, um critério automático de preferência ou ordenação.

--------A experiência profissional foi considerada enquanto suporte para a demonstração, em entrevista, de conhecimentos e comportamentos profissionais relacionados com as competências essenciais para o exercício do posto de trabalho.----------

--------A entrevista foi avaliada de acordo com a grelha aprovada pelo júri e aplicada uniformemente a todos os candidatos, conforme exemplo anexado na presente Ata. ----------

--------A grelha encontra-se organizada nas seguintes dimensões: ----------

--------a) Competências técnicas e profissionais, com uma ponderação de 40%, onde estão incluídas as competências de conhecimento técnico e especializado com uma ponderação de (15%) aplicáveis, considerando os seguintes indicadores comportamentais: Demonstra domínio técnico-jurídico e procedimental da área (legislação, regulamentos, normas aplicáveis); articula conceitos técnicos com exemplos práticos da sua experiência anterior; identifica limitações do próprio conhecimento e estratégias para as suprir. Na competência de análise, diagnóstico e proposta de soluções com uma ponderação de (15%) aplicáveis considerando os seguintes indicadores: estrutura o raciocínio de forma lógica e fundamentada perante problemas concretos; pondera alternativas e apresenta soluções proporcionais ao nível de autonomia do posto; fundamenta posições com base em evidência, legislação ou boas práticas — sem extrapolação hierárquica. Na competência planeamento, organização e gestão de prioridades com uma ponderação de (10%) aplicáveis, considerando os seguintes indicadores: descreve métodos concretos de organização do trabalho e gestão de prazos; demonstra capacidade de ajustar o plano perante imprevistos, sem perda de foco nos objetivos; evidencia rigor e cuidado na execução — sem confundir planeamento operacional com decisão estratégica. ----------

--------b) Competências relacionais e de integração, com uma ponderação de 35%, onde estão incluídas as competências de integração hierárquica e adequação ao perfil (AP) com uma ponderação de (15%) aplicáveis, considerando os seguintes indicadores: demonstra compreensão clara do âmbito e

autonomia de um Técnico Superior vs. funções de chefia; aceita orientação superior sem a questionar de forma inadequada ou impor lógica de gestão não solicitada; apresenta expectativas de integração realistas e alinhadas com o nível do posto a que concorre. Na competência comunicação, escuta e abertura ao diálogo (AP) com uma ponderação de (10%) aplicáveis, ponderando os seguintes indicadores: adapta o discurso ao interlocutor e ao contexto — não usa linguagem de autoridade ou de chefia de forma inapropriada; demonstra escuta ativa: responde ao que é perguntado, sem desviar para agenda própria; reconhece perspetivas diferentes da sua sem as desvalorizar ou minimizar. Na Competência trabalho de equipa e cooperação (AP) com uma ponderação de (10%) aplicáveis, considerando os seguintes indicadores: partilha mérito e responsabilidade com a equipa — não se posiciona como figura central ou insubstituível; demonstra disponibilidade para apoiar e ser apoiado/a, independentemente da hierarquia ou experiência; contribui para o ambiente colaborativo sem impor dinâmicas de liderança não reconhecidas pelo contexto.----------

--------c) Gestão pessoal e metodológica, com uma ponderação de 25%, onde estão incluídas as competências de orientação para resultados e responsabilidade com uma ponderação de (10%) aplicáveis, ponderando os seguintes indicadores comportamentais: identifica objetivos concretos do posto e demonstra compromisso com a sua concretização; assume responsabilidade pelos resultados — incluindo os negativos — sem transferir culpa para o contexto; demonstra persistência e rigor na execução dentro dos limites do seu papel. Na competência adaptação, aprendizagem e melhoria contínua com uma ponderação de (8%) aplicáveis, considerando os seguintes indicadores comportamentais: descreve situações concretas em que mudou de abordagem face a nova informação ou feedback; identifica pontos de melhoria próprios sem ser questionado/a — sem defensividade; demonstra atualização na sua área de especialização com exemplos recentes e verificáveis. Na competência tolerância à pressão e gestão emocional com uma ponderação de (7%) aplicáveis, ponderando os seguintes indicadores comportamentais: mantém discurso estruturado e produtivo em situações de pressão ou questionamento direto; gere contrariedades profissionais com equilíbrio — sem reações desproporcionadas ou vitimização; aceita crítica construtiva do júri durante a entrevista sem postura defensiva ou de confronto.

--------Cada competência foi avaliada através de três indicadores comportamentais, numa escala de 1 a 5, correspondendo o nível 1 a comportamento não demonstrado e o nível 5 a comportamento demonstrado a um nível excelente. A pontuação ponderada obtida na escala de 1 a 5 foi convertida para a escala de 1 a 20 valores mediante multiplicação por quatro.----------

--------No que respeita especificamente à experiência e preparação técnica do candidato, foram-lhe atribuídos os seguintes níveis:----------

— Nível 5 no domínio técnico-jurídico e procedimental da área;----------

— Nível 5 na articulação de conceitos técnicos com exemplos práticos da sua experiência anterior; ---

— Nível 5 na estruturação do raciocínio de forma lógica e fundamentada; ----------

— Nível 5 na descrição de métodos concretos de organização do trabalho e gestão de prazos;---------

— Nível 5 na identificação dos objetivos concretos do posto; ----------

— Nível 5 na descrição de situações em que alterou a sua abordagem perante nova informação ou feedback;----------

— Nível 5 na demonstração de atualização na sua área de especialização;----------

— Nível 5 na manutenção de um discurso estruturado e produtivo em situações de pressão ou questionamento.----------

--------Estes resultados demonstram que o júri não desconsiderou a experiência profissional e a preparação técnica do candidato. Pelo contrário, a competência «Conhecimento técnico e especializado», ponderada em 15%, foi classificada com 0,65 valores na escala ponderada de 1 a 5, correspondentes a 2,60 valores. ----------

--------Na dimensão das competências técnicas e profissionais, o candidato obteve 6,27 valores em 8,00 possíveis.----------

--------A classificação final não resultou, porém, apenas desta dimensão. Nas competências relacionais e de integração, ponderadas em 35%, o candidato obteve 4,13 valores em 7,00 possíveis.----------

--------Na dimensão de gestão pessoal e metodológica, ponderada em 25%, o candidato obteve 4,15 valores em 5,00 possíveis.----------

--------A soma das notas ponderadas corresponde a 3,6367 valores na escala de 1 a 5, convertidos em 14,5468 valores na escala de 0 a 20 e arredondados para 14,55 valores.----------

--------Deste modo, a classificação de 14,55 valores não traduz qualquer desvalorização da experiência profissional do candidato. Traduz o resultado da aplicação conjunta e ponderada dos 27 fatores comportamentais constantes da matriz. ----------

--------Quanto à candidata classificada em primeiro lugar, o júri considerou de avaliação de competências os documentos apresentados no procedimento e a prestação demonstrada na entrevista. Não foram utilizados perfis de redes sociais ou outras fontes abertas como elementos classificativos. ------

--------A classificação de 15,60 valores atribuída à candidata resultou na aplicação dos 27 fatores de avaliação aplicados a todos os candidatos. A maior ou menor experiência profissional não determinava, isoladamente, a ordenação, mas foi considerada nos termos e através dos fatores previamente definidos. - ----------

--------Por conseguinte, analisada a pronúncia apresentada, entende o júri que a mesma não apresenta elementos suscetíveis de alterar a classificação atribuída ao candidato, nem demonstra erro, vício ou desadequação na aplicação da grelha de avaliação. A classificação atribuída encontra-se suportada nos níveis observados em cada fator comportamental e na respetiva ponderação, tendo sido obtida por aplicação uniforme da matriz de avaliação constante do procedimento.----------

--------Face ao exposto, o júri deliberou por unanimidade que a pronúncia apresentada por Eurico Manuel Moreno Pinto Valente Coelho não será acolhida, mantendo-se a classificação final de 14,55 valores que lhe foi atribuída na entrevista de avaliação de competências, bem como o sentido provável da decisão constante da Ata nº 2, a fim de propor a mobilidade da candidata Sofia Raquel da Silva Maia Couto. ----------

--------2. Após audiência dos interessados verifica-se que os resultados do presente procedimento de mobilidade resultam na seguinte classificação final: ----------

--------1.ª classificado: Sofia Raquel da Silva Maia Couto ----------15,60 valores;

--------2.ª classificado: Eurico Manuel Moreno Pinto Valente Coelho ----------14,55 valores;

--------3.ª classificado: Maria Luísa da Quinta Campos Ferreira ----------14,44 valores;

--------4.ª classificado: Helena Cristina Ludovico dos Santos ----------12,67 valores;

--------5.ª classificado: Francisco Roberto de Freitas---------- 12,00 valores e

--------6.ª classificado: Filipe Gonçalves Teixeira ----------10,28 valores.

--------3. O Júri deliberou ainda, por unanimidade, após homologação da respetiva ata pela Exma. Senhora Presidente da Câmara, notificar os candidatos, mantendo-se a mesma inalterada.----------

--------E nada mais havendo a tratar, foi encerrada pelo presidente de Júri a presente reunião.----------

--------Para os devidos e legais efeitos se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada. --------

O Júri,

(Dr. Pedro Almeida)

(Dr. Pedro Morais)

(Dr.ª Ângela Crisóstomo)

Homologo.

18 / 11 /**2026**

A Presidente da Câmara,

Dr.ª Luísa Salgueiro